

# Vielfalt & Wertschätzung

---

*Warum sollen  
Betriebsräte sich um  
Diversity-  
Management  
kümmern?*

---

In einer globalisierten Welt spielt der Umgang mit Vielfalt eine immer wichtigere Rolle. Wird in Ihrem Unternehmen schon eine wertschätzende Kultur gelebt, in der sich alle Kolleginnen und Kollegen mit ihren Identitäten, Kulturen, Fähigkeiten und Lebensentwürfen wohlfühlen und wo Innovationskraft von der Vielfalt der Denkstile und Erfahrungshintergründe profitiert?



## Vielfalt wertschätzen

Diversity-Management wurde von Betriebsräten und Geschäftsführung lange Zeit als ein reines Management-, Recruiting- oder PR-Instrument verstanden. Dabei wurde von beiden Seiten bisher die **Chance** verkannt, in einem **sozialpartnerschaftlichen Projekt gesunde und produktive Arbeitsbedingungen** zu schaffen, indem der **Vielfalt im Unternehmen bewusst mit Wertschätzung begegnet** und **Potenzial sowie Nutzen für alle erkannt** wird.

Um sich als proaktiver Betriebsrat für ein vielfältiges Unternehmen und mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen auch für Inklusion einzusetzen, sollten Antworten auf folgende **drei zentrale Fragestellungen** gefunden werden:

- **Welche Ziele** sollen vom Betriebsrat verfolgt und wie können sie erreicht werden?
- Wie gelingen **Ansprache** der Unternehmensleitung und Partizipation der Belegschaft?
- **Welche Maßnahmen** können in Ihrem Unternehmen die Wertschätzung von Vielfalt fördern?



# Der CAIDAO-Ansatz

---

*Wie kann CAIDAO bei  
Diversity und Inklusion  
helfen?*

---

## Arbeitspaket 1

### Einstiegsworkshop (ganztägig)

- Nutzen von Diversity-Management: Daten, Fakten, rechtliche Grundlagen
- Beispiele guter Praxis und mögliche Maßnahmen
- Diversity-Management als idealerweise sozialpartnerschaftliches Projekt
- Vorstellung des Implementierungsprozesses, erste Bestandsaufnahme
- Kommunikationsstrategien als proaktiver Betriebsrat

## Arbeitspaket 2

### Gespräche und Bestandsaufnahme

- Erarbeitung einer Diversity-Strategie des BR und Gesprächsbegleitung
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Bestandsaufnahme
- Definition Projektstruktur

## Arbeitspaket 3

### Diversity-Workshops

- Erarbeitung von Diversity-Maßnahmen und Sensibilisierung
- Umsetzungsbegleitung und Messung der Erfolge
- Innovative Methoden für Kulturwandel

## Ansprechpartnerin



**Eva Lange** | Psychologin, CAIDAO Institut für  
Betriebsratsberatung, Berlin / Wiesbaden

Studium der Psychologie, Universität Jena & Humboldt-Universität Berlin  
Systemische Beraterin, Institut für systemische Arbeiten Chemnitz

[eva.lange@caidao.de](mailto:eva.lange@caidao.de)